

Иванов
Иван Иванович

HappyStaff
Отчёт для специалиста



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	03.03.2025 14:12:27
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	00:10:29
НОМЕР РЕЗУЛЬТАТА	00436523



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

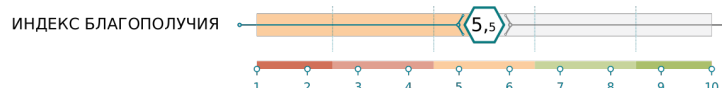
ДАТА РОЖДЕНИЯ	01.01.1980
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской

Оценка достоверности ответов

✓ Результаты сотрудника можно в целом назвать достоверными. Возможно, при ответе на некоторые вопросы он немного приукрасил себя и ситуацию.



ИНДЕКС БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКА



Средний уровень. По сочетанию всех измеренных показателей респондент получил средний итоговый балл. Это не плохо, но и не вполне хорошо. Внимательно прочитайте данный отчёт, обратите внимание на сниженные и низкие баллы по разным критериям: Вашему сотруднику есть, что с Вами обсудить. Данный отчёт послужит основой для содержательного плана беседы с сотрудником и подскажет рекомендуемые действия.

Оценка намерения уволиться

✓ Низкий риск увольнения в течение следующего года.



ИЗ ЧЕГО СКЛАДЫВАЕТСЯ ИНДЕКС БЛАГОПОЛУЧИЯ

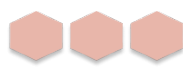
Выгорание



Повышенный риск профессионального выгорания. Ответы респондента близки к описанию тех переживаний, которые говорят о выгорании. Эффективность работы выгоревшего сотрудника снижена, возможны уклонения от выполнения рабочих обязанностей и частые больничные.

Симптомы выгорания

Негативная самооценка



Сейчас респондент не уверен в себе, не доволен собой как личностью и профессионалом.

Истощение



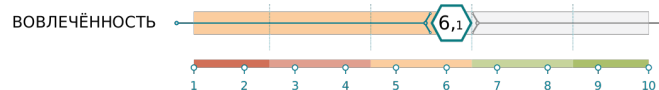
В настоящее время респондент обладает средним запасом сил и энергии. Может не выдержать резкое увеличение нагрузки.

Отстранённость



Выявлены некоторые признаки равнодушия и отстранённости по отношению к окружающим людям: респонденту может не хватать эмпатии и клиентоориентированности, в особенности в "помогающей" сфере деятельности.

Вовлечённость



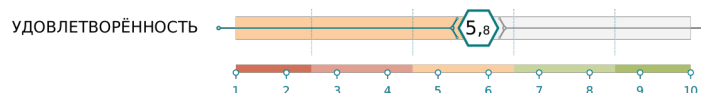
Средний уровень вовлечённости. Сотрудник в меру вовлечён в работу: примерно как и большинство других людей. В целом он проявляет инициативу, вкладывает усилия в свою работу, ему не безразлично, что происходит в Компании, но при этом он соблюдает баланс между работой и другими важными сферами своей жизни.

Лояльность



Средний уровень лояльности. Сотрудник испытывает скорее нейтральные эмоции по отношению к Компании, где он работает: что-то ему нравится, а что-то вызывает неодобрение. Это свойственно большинству людей, является своеобразной нормой. Эмоции – самый первый и важный индикатор того, что всё идёт в нужную сторону, соответствует потребностям и ценностям человека. И впоследствии они влияют на его решения и действия.

Удовлетворённость работой



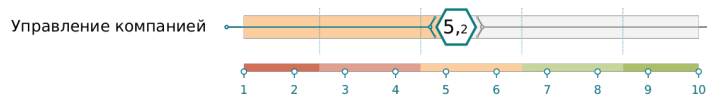
Средний уровень удовлетворённости работой. Сейчас сотрудник частично удовлетворён своей работой: что-то его устраивает, что-то нет. Детальная информация о разных факторах отображается на карте удовлетворённости ниже.



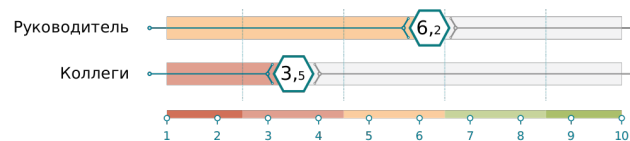
ПОИСК ПРИЧИН СНИЖЕНИЯ ИНДЕКСА БЛАГОПОЛУЧИЯ

Карта удовлетворённости работой

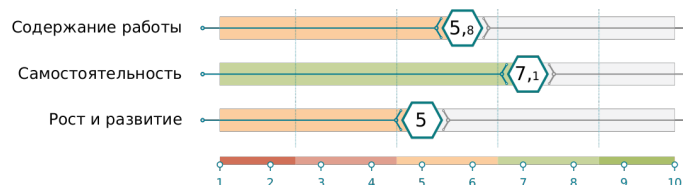
Компания



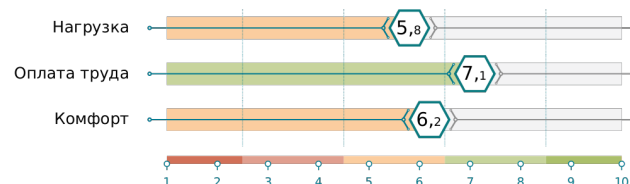
Отношения



Задачи и возможности



Условия работы



Плюсы текущей работы для сотрудника

Факторы, которыми он доволен на своей нынешней работе: причины, по которым он здесь работает



САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ

Самостоятельность, свобода действий в работе



ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата, справедливость оплаты труда

Минусы текущей работы

Это факторы, которыми сотрудник сейчас недоволен.

Выявленные минусы дополнены перечнем возможных причин снижения балла. В этом перечне представлены ответы сотрудника на конкретные вопросы опросника, которые значимо разошлись с

обычными ответами большинства других людей. Те аспекты, которые сотрудник оценил умеренно хуже большинства, отмечены восклицательным знаком. Те, что он оценил крайне плохо в сравнении с большинством, отмечены двойным восклицательным знаком.



КОЛЛЕГИ

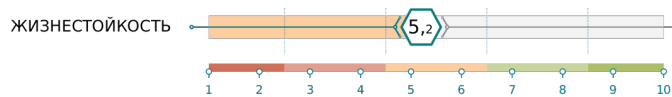
Отношения с коллегами, атмосфера в коллективе

Причины:

- !! разница в профессионализме и опыте сотрудников подразделения
- !! сомнения в том, что коллеги считаются с его мнением
- ! сомнения в том, что коллеги ценят его вклад в работу

Индивидуальные особенности

Жизнестойкость



Повышенный уровень жизнестойкости. Продуктивность работы респондента может снижаться, когда он сталкивается со сложными стрессовыми ситуациями. Он пытается управлять ситуацией и не поддаваться эмоциям, которые она вызывает, но получается это не всегда. Респондент в целом устойчив к критике и неудачам, но порой может терять уверенность и оптимистичный настрой при появлении неожиданных трудностей.

Устойчивость



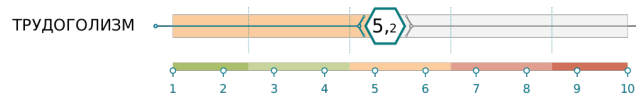
Способен справляться с неудачами и не расстраиваться из-за мелочей. Но сталкиваясь с серьёзными трудностями, может поддаваться эмоциям и теряться.

Адаптивность



Готов работать в различных условиях и подстроиться под ситуацию при наличии времени или поддержки со стороны.

Трудоголизм



Средний уровень трудоголизма. Работа занимает значимое место в жизни сотрудника, но не притесняет всё остальное: личную жизнь, отдых, увлечения. Похожий результат демонстрирует большинство людей и его можно трактовать как норму в отношении сотрудника к работе.



HR-СПЕЦИАЛИСТУ: О ЧЁМ НУЖНО ПОГОВОРИТЬ

- **Отношения с коллегами.** В чём причина ухудшения отношений внутри Вашего коллектива? Как можно улучшить коммуникации? В случае обнаружения явного конфликта, необходимо поговорить со всеми участниками индивидуально, чтобы собрать мнения всех сторон и сгладить эмоции. Только после этого организовать трехстороннюю встречу: участники конфликта и HR, который выполняет роль модератора встречи и помогает сторонам найти компромисс.
- **Вероятность выгорания сотрудника.** Комплексно обсудить результаты теста и возможные конкретные шаги по устранению различных стрессовых факторов на работе: обратите внимание на рекомендации по всем факторам неудовлетворённости работой. Если в компании есть практика предоставления услуг психологической помощи – включить сотрудника в этот проект.



РЕКОМЕНДАЦИИ НЕПОСРЕДСТВЕННОМУ РУКОВОДИТЕЛЮ

1. **Поддерживать благоприятную атмосферу в команде.** Поощрять и демонстрировать своим примером взаимопомощь, честное и открытое общение между коллегами.
2. **Не перегружать.** Не давать сверхзадач, пока сотрудник не придет в норму. Следить за тем, чтобы сотрудник не задерживался на работе и имел возможность полноценно отдыхать (выходные и отпуск). Дать отгул или позволить какое-то время поработать из дома, если считаете нужным.
3. **Контролировать и подстраховывать.** Выгорание сказывается на концентрации внимания и общей эффективности работы сотрудника и окружающих его людей. Руководителю рекомендуется контролировать процессы, за которые отвечает сотрудник, чтобы не допустить негативного влияния выгорания на результат работы. Возможно, предложить помощь, временно подстраховать сотрудника на наиболее ответственных, сложных и неопределённых участках.